



Résolution – Congrès Sgen-CFDT Paris

30 mars 2021

Préambule

Affilié à la Fédération des Sgen et à la Confédération CFDT, le Sgen-CFDT Paris en partage les objectifs et les valeurs par la promotion d'une école inclusive et accessible qui prenne en compte la diversité des élèves et vise à l'émancipation de tout·e·s en vue de la construction d'une société moins inégalitaire. Parallèlement, son action doit contribuer à l'extension des droits et à la défense des intérêts professionnels, sociaux, économiques, matériels et moraux de tous les personnels relevant de son champ de syndicalisation. *(Non amendable)*

- 1. Système éducatif et formation**
- 2. Personnels et conditions de travail**
- 3. Développement et type de syndicalisme**

1. Système éducatif et formation

1.1. L'école dans la société à Paris : école maternelle, élémentaire, collège, lycées

Le Sgen-CFDT Paris est attaché à la promotion d'un système éducatif plus inclusif et continue de soutenir les initiatives qui permettront de renforcer la mixité sociale et scolaire dans l'académie la plus ségréguée de France. Il veille à ce que les expériences menées le soient après concertation des parties prenantes et qu'elles bénéficient des moyens d'information, humains et matériels nécessaires.

La transformation de l'école appelée de ses vœux par le Sgen-CFDT Paris ne peut se faire qu'avec toutes les parties prenantes de l'école, personnels et usagers, et de la société — collectivités territoriales, acteurs économiques et sociaux, organismes périscolaires. Elle prend doit prendre en compte la transition numérique accélérée par le contexte épidémique.

La question des rythmes scolaires doit continuer à privilégier l'intérêt de l'enfant tout en prenant en compte celui des personnels.

Les questions touchant à la carte scolaire, particulièrement sensibles à Paris, doivent également être abordées en lien avec les parents, les autorités municipales et le Rectorat. Il en est de même de la vie quotidienne dans les établissements, dont les moyens dépendent aujourd'hui largement des collectivités territoriales.

1.1.1 Vers un système éducatif plus inclusif

Le Sgen-CFDT Paris soutient les mesures de non-discrimination et de scolarisation en milieu ordinaire des élèves à besoins éducatifs particuliers : en situation de handicap, allophones, intellectuellement précoces, enfants du voyage...

1.1.1.1. Il demande que soient mises en œuvre les conditions favorables à l'école inclusive, à savoir :

- La formation à l'éducation inclusive pour tous les personnels d'enseignement, d'éducation, d'encadrement et d'accompagnement,
- Le recrutement suffisant en personnels d'accompagnement, la reconnaissance des compétences professionnelles des AESH et la création d'un véritable statut pour eux,
- Une reconnaissance de la professionnalité des enseignant·e·s cordonnateurs·trices d'ULIS (Unité localisée pour l'inclusion scolaire), et d'UE (Unité enseignement) et de la diversité de leurs missions,
- Une organisation plus optimale des PIALS (Pôles inclusifs d'accompagnement localisé),
- La prise en compte des nécessaires temps de concertation pour le travail en équipe et le travail en partenariat avec les structures médico-sociales,
- L'accessibilité des programmes et des curricula, la pratique des mesures d'adaptation et de compensation,
- La rénovation des lieux et infrastructures pour les rendre accessibles à tout·e·s.

1.1.2. Mixité sociale et carte scolaire

Les objectifs de mixité sociale passent par un contrôle des flux des élèves, mais l'école ne peut, à elle seule, garantir la mixité sociale puisqu'elle n'a pas de prise sur la ségrégation spatiale de Paris.

1.1.2.1. Le Sgen-CFDT Paris a soutenu les expérimentations des secteurs multi-collèges pour tenter d'établir la mixité sociale dans le 18^{ème} et 19^{ème} arrondissement et il regrette toutefois que celles-ci n'aient pas pu davantage être étendues à d'autres arrondissements.

1.1.2.2. Le Sgen-CFDT Paris cherchera donc à peser encore sur le Rectorat pour le respect de mixité sociale aussi bien dans l'enseignement public que privé sous contrat.

1.1.2.3. Pour cela, il faudrait interroger l'enseignement parfois encore élitiste à Paris et envisager les moyens d'une réelle démocratisation de l'école. Il s'agit de veiller à la constitution de classes hétérogènes pour ne pas recréer de discriminations à l'intérieur des écoles et des EPLE.

1.1.2.4. Il est aussi souhaitable de faire évoluer les pratiques pédagogiques et didactiques pour prendre en compte la diversité des élèves en développant l'accessibilité des apprentissages, la pédagogie différenciée, en favorisant la collaboration entre les élèves, au sein des équipes et avec les familles.

1.1.2.5. On ne peut pas en effet avoir une politique de mixité sociale efficace dans la durée sans un partenariat avec les parents et sans une pluralité des offres de formation dans le cadre de la sectorisation.

1.1.3. Carte des formations pour les élèves

Pour le Sgen-CFDT Paris, le pilotage de la carte des formations par les régions est un acquis positif de la décentralisation. Le Sgen-CFDT Paris participe donc de façon active et constructive aux diverses concertations, institutionnelles ou non, organisées par le Conseil régional.

1.1.3.1. Dans le cadre géographique spécifique de l'Île-de-France, avec trois académies pour une région, la coordination étroite avec les Sgen-CFDT de Versailles et de Créteil conduit à la défense de positions communes. Elles ont comme objectif de mieux équilibrer la répartition des formations en prenant en compte la spécificité de l'agglomération parisienne dans l'intérêt des élèves. Le raisonnement par bassin de formation ne doit pas forcément s'arrêter aux limites départementales.

1.1.3.2. L'attachement du Sgen-CFDT Paris à la polyvalence des établissements a aussi pour but de favoriser la mixité scolaire, voire sociale dans le second cycle, et de permettre une plus grande fluidité des élèves basée sur la possibilité de réorientations positives. Le Sgen-CFDT Paris veillera à l'application des mesures ministérielles permettant la mise en place de passerelles pour des élèves de lycées souhaitant un nouveau parcours d'orientation jusqu'aux vacances de Toussaint.

1.1.4. Rythmes scolaires dans le premier degré

Entrée en vigueur en septembre 2013, la réforme des rythmes scolaires a institué une nouvelle organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires. Pour le Sgen-CFDT Paris, la réforme des rythmes éducatifs était nécessaire mais elle nécessite à l'heure actuelle un aménagement.

1.1.4.1. Un aménagement du temps de classe, d'abord :

Cet aménagement est indispensable pour que les rythmes scolaires se construisent davantage autour de l'intérêt et des besoins des enfants. Il faut notamment retravailler la problématique spécifique de l'école maternelle, où le rythme imposé reste inadapté. Le Sgen-CFDT Paris souhaite favoriser les matinées longues, limiter la journée scolaire à 5h30 et homogénéiser le rythme hebdomadaire, adapter la durée passée dans la classe en fonction de l'âge de l'enfant... C'est bien par une approche globale de l'ensemble des temps de l'enfant que nous pourrions améliorer les conditions d'enseignement.

1.1.4.2. Un travail en partenariat et en coordination :

En ce sens, le Sgen-CFDT Paris milite pour une plus grande fluidité des relations entre les personnels de l'Académie et de la Ville. Il existe des pistes d'évolution encore inexploitées : création d'un nouvel organe de décision intégrant animateur·trice·s, ATSEM et AESH, inclusion du temps périscolaire dans le projet d'école, création d'un règlement intérieur commun...

1.1.4.2.1. Il nous faut également approfondir de nouvelles voies de collaboration entre les personnels de l'école, par la mise en place de formations communes, par exemple. Pour cela, le Sgen-CFDT Paris demande une réorganisation du temps de service, en déconnectant le temps de travail des enseignant·e·s de celui des élèves – comme cela se fait déjà en REP+ ou dans le cadre de l'école inclusive.

1.1.4.3. Une créativité pédagogique plus grande :

Pour le Sgen-CFDT Paris, il s'agit de repenser le temps de travail à l'école dans toutes ses spécificités, celui des enfants comme celui des enseignant·e·s.

1.1.4.3.1. Le temps de préparation et de documentation, la rédaction des différents projets, la rencontre des familles et des partenaires, le travail en équipe doivent être inclus dans le service de tous les personnels.

1.1.4.3.2 . Ainsi, la question sensible de la mise en place des Activités Pédagogiques Complémentaires (APC), en 2013, nous semble centrale. Pour nous, il s'agit de faire valoir la diversité inédite des approches pédagogiques que permet l'APC : travail en petits groupes, avec les animateur·trice·s des Temps d'Activités Périscolaires (TAP) et avec la possibilité d'utiliser des outils numériques. Elle laisse ainsi une autonomie importante à l'équipe enseignante pour penser et ajuster ses pratiques aux élèves.

1.1.4.3.3. Cependant, le Sgen-CFDT Paris s'interroge sur le choix imposé, depuis deux ans, aux enseignant·e·s quant au contenu – français et mathématiques - qui limite ainsi la liberté pédagogique. Il ne faudrait pas que sur les quatre années à venir l'orientation ainsi retenue par le ministère vienne entraver la capacité à atteindre l'objectif de départ.

1.1.5. Accompagner la transition numérique

L'enseignement à distance et l'enseignement hybride mis en place dans un contexte d'urgence sanitaire ont mis en lumière la nécessité de mieux maîtriser les outils numériques et a révélé les inégalités au niveau des équipements des familles. Les outils numériques offrent également des possibilités inédites en matière d'inclusion d'élèves à besoins éducatifs particuliers : ils proposent des solutions technologiques qui permettent l'accès à l'éducation et à la formation pour chacun·e. C'est pourquoi :

1.1.5.1. Le Sgen-CFDT Paris engage à la poursuite des politiques d'équipement des écoles et des établissements par les collectivités qui en ont la charge. Il demande aussi l'équipement des élèves les plus défavorisé·e·s et les plus éloigné·e·s de l'école.

1.1.5.2. Il défend la « e-éducation » au service des élèves à besoins éducatifs particuliers.

1.1.5.3. Il rappelle l'importance des formations initiales et continues des enseignant·e·s pour l'utilisation des équipements et logiciels numériques. Les formations s'avèrent aussi nécessaires pour les élèves et leur famille en contexte d'enseignement à distance ou hybride.

1.1.5.4. Il demande d'engager une réflexion sur les modifications induites par l'hybridation présentiel/distanciel. Il s'agit de voir dans quelle mesure celle-ci permettrait un enseignement à la fois plus coopératif et plus personnalisé tout en demeurant cohérent et accessible à chacun·e.

1.1.5.5. Il reste attentif aux problèmes liés à la maintenance qui doit être assurée par des personnels qualifiés et reconnus quel que soit leur cadre d'emploi.

1.1.5.6. Il reste vigilant sur la protection des données personnelles et sur les risques de conflits d'intérêts, entre les grands groupes commerciaux des secteurs informatique et numérique et les besoins de notre institution.

1.2. Retrouver une cohérence au système d'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur parisien, par ses effectifs comme par son prestige, a une audience qui dépasse largement celle de l'académie de Paris, et même celle de la région académique Île-de-France. Il a connu des bouleversements structurels profonds en quelques années : fusions, réorganisations... au risque de perdre toute lisibilité.

1.2.1. Le Sgen-CFDT de Paris s'était opposé aux fusions arbitraires d'établissements lorsqu'elles ne visaient qu'à remporter des appels à projets du plan d'investissements d'avenir, sans projet partagé par les communautés universitaires concernées. Il s'est ensuite opposé aux « établissements publics expérimentaux », chimères réglementaires visant uniquement à sécuriser ces mêmes financements. Il ne serait pas raisonnable aujourd'hui de réclamer des retours au statu quo ante ; il est par contre indispensable maintenant de retrouver une cohérence au paysage universitaire parisien, plutôt que de créer des situations de concurrence, et de donner aux communautés universitaires les moyens de se reconstruire.

1.2.2. Cette cohérence doit aller au-delà du seul monde universitaire. La crise sanitaire qui s'est ouverte en mars 2020 a permis de mesurer les différences de traitement dont étaient l'objet les filières universitaires et celles liées aux EPLE (STS et surtout CPGE). Sans réclamer d'uniformisation, le Sgen-CFDT Paris souhaite que soit comblé le fossé existant entre les dépenses publiques par étudiant·e·s entre ces différentes filières. Il encourage l'approfondissement des liens créés par les conventions lycées/université, qui devrait permettre échanges de pratiques, voire mixité des enseignements.

1.2.3. La vie étudiante à Paris est compliquée par le coût et la rareté du logement, ainsi que plus généralement par le coût de la vie nettement plus élevé qu'ailleurs. Cela rend indispensable les services du CROUS, tant pour l'hébergement que pour la restauration. Pour le Sgen-CFDT Paris, le CROUS fait partie intégrante du système d'enseignement supérieur ; ses moyens doivent être augmentés, que ce soit en matière de restauration et de logement mais aussi, en lien avec les réseaux associatifs, d'accompagnement social des étudiant·e·s, dont la crise sanitaire a montré la grande vulnérabilité.

1.3. Orientation et formation tout au long de la vie

1.3.1. Le Sgen-CFDT Paris a une approche globale de l'orientation et de la formation tout au long de la vie qui ne cloisonne pas la formation initiale et la formation continue. Elle les met en perspective.

A ce titre, les GRETA, groupements d'établissements scolaires, de la formation initiale mettent leurs moyens au service de la formation continue et participent à cette vision globale de la formation.

1.3.2. Le Sgen-CFDT Paris réaffirme son attachement aux missions d'éducation informelle et aux apprentissages assurés par les grands établissements parisiens que sont Universcience, le CNAM, le Muséum d'Histoire naturelle, le Collège de France... Ces établissements concourent à la formation et à la diffusion des savoirs dans des domaines aussi différents que la culture scientifique, technique et industrielle, aux débats de société, à l'insertion professionnelle, à la recherche fondamentale et appliquée.

2. Personnels et conditions de travail

2.1. Lutte contre la précarité

La lutte contre la précarité dans la fonction publique en général et dans l'Éducation nationale en particulier a toujours été une préoccupation centrale des Sgen-CFDT en général et du Sgen-CFDT Paris en particulier. La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 va impacter les contrats des contractuel·le·s. Le Sgen-CFDT Paris considère qu'un poste permanent doit être occupé par un·e titulaire. Il regrette que les dérogations se multiplient. Pour les personnels contractuels, le Sgen-CFDT Paris revendique :

- **La titularisation sans concours sous condition d'ancienneté** : pour permettre aux contractuel·le·s, avec ancienneté, d'accéder au statut de fonctionnaire avec une évaluation qui leur permet de valider les compétences acquises.
- La reprise totale de l'ancienneté des personnels contractuels.

2.1.1. Pour ceux·celles qui ne répondent pas aux conditions de nationalité, le Sgen-CFDT Paris relaie toute campagne visant à supprimer l'exigence de nationalité dans la fonction publique non régaliennne. En attendant, il revendique leur passage précoce en CDI, dès que ceux·celles-ci remplissent les conditions légales exigées de leurs collègues européen·ne·s pour se présenter à un concours ou à un examen réservé.

2.1.2. Dans les cas où le recours à des non-titulaires semble inévitable, le Sgen-CFDT Paris revendiquera qu'ils·elles soient recruté·e·s aux mêmes conditions (diplômes et salaires, formation et service) que les titulaires. Tout doit être fait pour favoriser leur intégration à la fonction publique dans le cadre de la loi de transformation de cette dernière.

2.2. Evolution professionnelle des enseignant·e·s

Cette évolution s'impose par de nouvelles situations d'enseignement et une diversification des pratiques.

2.2.1 Dans le premier degré

2.2.1.1. Les classes dédoublées : GS, CP et CE₁

En 2017 a démarré le dédoublement des classes de CP (classe à 12 élèves) en REP+. L'année suivante, ce dispositif s'est élargi en REP et en REP+ pour les classes de CE₁. En 2019, c'était l'ensemble des classes de CE₁ en REP et REP+ qui était concerné. Une expérimentation a eu lieu, à la rentrée 2020, avec les classes de Grande Section de maternelle, en REP+, dans l'académie de Paris. Cela devrait se généraliser, en REP et REP+, pour la rentrée scolaire 2021/2022.

2.2.1.1.1. Le Sgen-CFDT Paris voit cette mesure de manière positive. Le gouvernement a en effet fait le choix d'alléger les effectifs pour mieux traiter la difficulté scolaire en zone d'éducation prioritaire et ainsi enrayer les écarts sociaux relevés par l'enquête Pisa. Le Sgen-CFDT est attaché à ces valeurs et milite depuis plusieurs années pour l'amélioration des conditions d'enseignement au sein de l'éducation prioritaire. Le premier bilan des dédoublements affiche une progression des élèves de CP en mathématiques et en français. C'est un résultat encourageant.

2.2.1.1.2. Cependant, conjuguer les dédoublements au CP et au CE₁ au projet « 100% de réussite au CP » aboutit aujourd'hui à des dérives inquiétantes : des journées entières sont consacrées à l'apprentissage de la langue au mépris des programmes et des apprentissages transversaux. La pression exercée sur les enseignant·e·s risque de les conduire à privilégier certains domaines d'apprentissage au détriment des ambitions du socle commun dont les objectifs sont pourtant réaffirmés dans le projet de loi « pour l'École de la confiance ». Le Sgen-CFDT Paris demande un assouplissement de ces consignes et réaffirme la volonté d'une liberté pédagogique plus importante.

2.2.1.2. L'école maternelle : un lieu d'apprentissages et d'éveil

L'école maternelle est un maillon essentiel pour la réussite de tou·te·s les élèves ; son rôle est fondamental dans le développement de l'enfant, et pose le socle des apprentissages futurs. Le Conseil Supérieur des Programmes vient de publier une « Note d'analyse et de propositions sur le programme d'enseignement de l'école maternelle », justifiée par l'application de la loi pour une École de la confiance du 28 juillet 2019 rendant l'instruction obligatoire à partir de trois ans. La note détermine l'enjeu de l'école maternelle par la réussite des évaluations de CP. L'école maternelle doit donc s'intéresser principalement aux français, mathématiques, sciences et technologies, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle : les programmes de 2015, actuellement en vigueur, prônent une école maternelle bienveillante et exigeante, dans le respect du développement de l'enfant dans sa globalité. Ils réaffirment la place essentielle du jeu dans les apprentissages. Ils permettent également une bonne articulation avec le socle commun. Pour le Sgen-CFDT Paris, il convient de ne pas faire de la maternelle l'antichambre du CP mais d'affirmer son identité propre et de rester vigilant quant à l'application de cette note et à la parution de nouveaux programmes pour l'enseignement en maternelle.

2.2.1.2.1. Le Sgen-CFDT Paris revendique également :

- la reconnaissance du professionnalisme de l'ensemble des acteurs·trices intervenant sur les temps scolaires et périscolaires et de leur complémentarité,
- des formations spécifiques et conjointes pour tou·te·s les professionnel·le·s (enseignant·e·s, ATSEM, éducateur·trice·s de jeunes enfants, animateur·trice·s, accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap),
- un meilleur accompagnement des élèves et des équipes,
- une articulation des différents temps de l'enfant : famille, école / temps scolaire et périscolaire,
- la formation de tou·te·s au développement de l'enfant, aux besoins des jeunes enfants,
- le développement de relations constructives avec tous les parents pour une véritable co-éducation,
- une confiance aux équipes dans la mise en place de l'obligation d'instruction à trois ans,
- la mutualisation des ATSEM,
- et la poursuite de la scolarisation des moins de trois ans.

2.2.2. Dans le second degré

2.2.2.1. Réforme du lycée

2.2.2.1.1. La réforme du lycée est ressentie par la quasi-totalité des collègues comme une entreprise trop difficile à mettre en place. Le manque de moyen et les conditions de travail sont ignorés et ne permettent pas l'équilibre entre les établissements en terme de réussite. Le choix d'imposer des épreuves communes semestrielles va alourdir considérablement la charge de correction des enseignant·e·s : en plus des évaluations « classiques » organisées tout au long du semestre (pour alimenter le livret scolaire qui comptera pour 10 % du bac), il leur faudra corriger ces épreuves (qui compteront pour 30 % du bac). Aucun allègement ni aménagement de l'emploi du temps n'est prévu.

2.2.2.1.1.1. L'architecture et le contenu des épreuves communes sont globalement imposés par le ministère. Seules les charges techniques restent de la responsabilité du conseil pédagogique. Ce pilotage centralisé va aboutir à une rigidité des progressions, une uniformisation des pratiques pédagogiques et à des contraintes fortes sur les missions des personnels administratifs, des équipes de direction, de la vie scolaire.

2.2.2.1.2. Pour le Sgen-CFDT Paris l'éclatement du groupe classe induit par la réforme complique les conditions de travail des personnels. Pour un même enseignement de spécialité, les élèves peuvent provenir de classes différentes, et dans une même classe les élèves « sortent » pour faire des spécialités différentes. Il n'y a donc plus que le tronc commun de français (en 1^{ère}), d'histoire géographie, d'EMC, d'enseignement scientifique ou d'EPS (et encore quand il n'y a pas de dédoublement) qui reçoivent des élèves en configuration « classe ». Et pourtant, les cours ne se déroulent pas forcément en effectifs allégés, certains groupes de spécialité étant à 36, voire 37 élèves.

2.2.2.1.2.1. Cette redéfinition de « la classe » interroge. Cet aspect de la réforme demande une réflexion de fond sur la mission du·de la professeur·e principal·e, les modalités d'accompagnement et de suivi des élèves, le déroulement des conseils de classe et l'organisation des évaluations. Faute d'avoir été anticipées par le ministère, ces questions posent maintenant problème aux équipes.

2.2.2.1.3. Dans l'enseignement professionnel, le Sgen-CFDT regrette un certain nombre d'effets négatifs engendrés par la réforme de la voie professionnelle. Tout d'abord, nous continuerons de demander davantage d'heures consacrées à l'enseignement disciplinaire en matières générales et plus particulièrement en français. Pour nous, les horaires dédiés à la co-intervention et au chef d'œuvre ne permettent pas de combler les lacunes et de préparer les élèves à une poursuite d'études en BTS. Nous insistons aussi sur la nécessité d'obtenir des heures de préparation pour la mise en place et le suivi de ces nouvelles pratiques. Cela passe par au minimum une heure de cours en moins sur les 18h de service de PLP. Cette heure, qui serait dédoublée, permettrait aux équipes de se concerter.

2.2.3. Enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·se·s de l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur connaît depuis de nombreuses années un manque global de moyens qui crée une situation de sous-encadrement chronique, malgré le très fort investissement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, qui peinent de ce fait à concilier la totalité de leurs missions.

2.2.3.1. Enseignant·e·s-chercheur·se·s : après la loi de programmation recherche, une zone de turbulence statutaire

Avec la promulgation de la loi de programmation de la recherche le 24 décembre 2020, les textes statutaires applicables aux enseignant·e·s-chercheur·se·s va connaître une zone de turbulence avec de nombreux risques – et peut-être quelques opportunités. Le Sgen-CFDT Paris fera le nécessaire pour prévenir les premiers et faire émerger les secondes.

2.2.3.1.1. Le Sgen-CFDT s'était opposé fermement aux dispositions de cette loi concernant les recrutements et les carrières. Le Sgen-CFDT Paris s'opposera donc à la mise en place, dans les établissements qu'il syndique, des mesures que nous jugeons néfastes, comme par exemple les « chaires de professeur junior » ou les contrats à durée indéterminée de mission scientifique. Il se mobilisera autant que de besoin pour la défense des libertés académiques, dont nous avons obtenu qu'elles soient renforcées par la loi et non limitées comme certains parlementaires l'avaient souhaité.

2.2.3.1.2. Le protocole social d'accompagnement en termes de ressources humaines, dont la fédération Sgen-CFDT est signataire, offrent cependant quelques pistes d'amélioration de la situation matérielle des enseignant·e·s-chercheur·se·s.

2.2.3.1.3. Ainsi, la mise en place de nouvelles voix d'accès au corps des professeur·euse·s d'université pour les maître·sse·s de conférence habilité·e·s à diriger des recherches pourrait permettre de débloquer la situation professionnelle de nombreux·ses collègues (souvent des femmes) qui n'ont pas à l'heure actuelle de perspectives réelles d'accès au professorat.

2.2.3.1.4. Nous veillerons à ce que ces possibilités soient exploitées conformément à l'esprit du protocole dans les établissements parisiens, et que la revalorisation indemnitaire prévue ait lieu le plus vite possible et dans le respect de l'équité.

2.2.3.1.5. Le Sgen-CFDT de Paris continuera à lutter pour une meilleure mobilité professionnelle des enseignant·e·s-chercheur·se·s, et notamment pour que les priorités légales en cas de demande de mutation (personnel handicapé, rapprochement de conjoint) soient correctement prises en compte.

2.2.3.2. Les enseignant·e·s du secondaire affecté·e·s dans le supérieur (PRAG, PRCE...).

Le Sgen-CFDT est attentif aux besoins de cette catégorie de personnel et demande notamment qu'il bénéficie d'une revalorisation indemnitaire identique à celle des enseignant·e·s-chercheur·se·s. Au regard des collègues affectés dans le secondaire, nous resterons attentifs à ce qu'une réelle équité soit assurée en terme de progression de carrière, alors que, par exemple, l'application du dispositif des rendez-vous de carrière reste extrêmement problématique dans l'enseignement supérieur. Nous demandons par ailleurs que ces collègues aient, comme les enseignant·e·s-chercheur·se·s, la possibilité de partir en détachement ou en disponibilité sans perdre le bénéfice de leur affectation, au moins lorsqu'il s'agit de période courte (moins de deux années universitaires).

2.3. La formation initiale des enseignant·e·s

La formation initiale des enseignant·e·s va considérablement être modifiée dès 2021. En effet, la place accordée au concours, la position administrative des stagiaires, le contenu du master MEEF vont changer ; le master MEEF est vidé de sa substance, les étudiant·e·s sont précarisé·e·s, la formation fragilisée.

Le Sgen-CFDT Paris attend et se bat pour une réforme systémique de la formation initiale des personnels d'enseignement et d'éducation ancrée dans le 21^e siècle : une formation universitaire professionnalisante en alternance et rémunérée pendant deux ans ; un concours de recrutement en fin de master avec un nombre limité d'épreuves clairement professionnelles.

Le Sgen-CFDT Paris déplore le grave problème d'attractivité dont souffrent les métiers de l'Éducation nationale et le mode de recrutement qui n'est pas fait pour stabiliser l'entrée en fonction avec le recours de plus en plus fréquent aux vacataires et contractuel·le·s.

2.3.1. Formation continue des enseignant·e·s

La formation continue ne peut se limiter aux formations que l'employeur est en droit d'exiger de ses salarié·e·s pour l'actualisation de leurs connaissances et de leurs pratiques. Elle doit permettre à chacun·e de poursuivre les évolutions professionnelles dont il·elle éprouve le besoin. Les chef·fe·s d'établissement ou de service doivent être plus incité·e·s à encourager les personnels à partir en formation.

2.3.1.1. À cet effet, toutes les mesures qui encouragent ou facilitent une mobilité professionnelle choisie sont encouragées par le Sgen-CFDT Paris : qu'il s'agisse de l'évolution des critères d'attribution des congés de formation, de la publicité faite au Compte Personnel d'Activité (CPA), des procédures de changement de corps sur liste d'aptitude ou de la simplification des procédures de détachement et d'intégration. Dans le cadre de chaque instance, ses élu·e·s combattent les discriminations en matière d'avancement ou d'affectation en cas de mobilité professionnelle.

2.3.1.2. La réflexion et les initiatives à la recherche de solutions pour l'aménagement des fins de carrière doivent être également favorisées. Avec l'évolution de la législation sur la retraite, cette question est appelée à devenir cruciale. Sans nécessairement désirer changer de métier, des collègues de plus en plus nombreux·ses ressentent le besoin d'une évolution de leurs tâches et de leurs conditions d'exercice.

2.3.2. La situation des GRETA

A Paris, la cartographie des GRETA s'est vue brutalement modifiée, une première fois en 2017, avec la fermeture du GRETA TPC (Tertiaire Paris Centre) puis en 2019, avec la disparition du GRETA M2S (des métiers de la santé et du social). De nombreux·ses collègues ont perdu leurs postes, ont été licencié·e·s.

2.3.2.1. Pour les quatre années à venir, le Sgen-CFDT de Paris s'engage à poursuivre ces efforts, en se battant pour la défense des personnels des GRETA, contractuel·le·s ou postes gagés, enseignants ou administratifs.

2.3.2.2. Il continuera de peser de tout son poids, y compris en intersyndicale, sur la nécessité pour les GRETA de professionnaliser les acteurs tels que les agents comptables, les directions, afin qu'ils respectent leurs obligations vis à vis des personnels, mais aussi du rectorat, et de s'engager dans un dialogue social sincère avec bienveillance et équanimité.

2.3.2.3. Pour ce faire, le Sgen-CFDT Paris défendra une meilleure prise en compte du droit syndical dans les GRETA et veillera à lutter contre le recours à des sous-traitants et des auto-entrepreneurs.

2.4. Conditions de travail

À l'écoute des besoins des personnels, le Sgen-CFDT Paris a pour priorité l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour élaborer les revendications appropriées, il utilise, entre autres, les moyens d'enquête mis à disposition par la fédération et la confédération.

La diminution des effectifs a placé les salarié·e·s dans une situation d'aggravation de leurs conditions de travail. La défense des conditions de travail est un élément fondamental de l'intervention du Sgen-CFDT.

Le Sgen-CFDT Paris participe activement aux débats sur les conditions de travail dans le cadre des instances académiques et d'établissement. Il encourage les collègues à se saisir des espaces de débat existants dans les établissements et les écoles pour poser ces problèmes et soutenir toutes leurs démarches allant dans ce sens. Le Sgen-CFDT Paris poursuivra son travail d'accompagnement des collègues en intervenant régulièrement lors des heures d'informations syndicales.

L'intervention du Sgen-CFDT Paris, par l'intermédiaire de ses délégué·e·s du personnel et de ses élu·e·s aux comités d'entreprise, sur les conditions de travail est une des composantes importantes de son action. Celle-ci doit être renforcée dans les CHSCT, notamment à partir de formations spécialisées de nos élu·e·s. Il conviendra de défendre ces prérogatives sans le cadre de l'entrée en vigueur des comités sociaux d'administration lors des prochaines élections professionnelles.

Le Sgen-CFDT de Paris apporte une aide particulière à ses mandaté·e·s en termes de formation et d'information, et met en place des moyens destinés à favoriser l'échange d'idées et de pratiques entre représentant·e·s du personnel (liste de discussion, journées d'échange).

2.4.1. Le cadre de vie

Tant pour les élèves et étudiant·e·s que pour les adultes, le souci de la qualité du cadre de vie doit être constant.

2.4.1.1. Les équipements indispensables aux évolutions pédagogiques, notamment dans le domaine numérique, devront faire l'objet d'une attention particulière (installation et surtout maintenance). La crise sanitaire de la COVID 19 a mis en évidence les carences humaines et matérielles concernant la maintenance de l'équipement informatique. Cela a considérablement alourdi la charge de travail des personnels et plus gravement ceux et celles en charge du numérique. Le Sgen-CFDT Paris interpellera les instances pour réclamer des moyens supplémentaires en pour permettre aux référents numériques de faire face à la surcharge de travail générée à la fois par la gestion du matériel et par la mise en place du travail en distanciel.

2.4.1.2. À l'occasion des opérations de reconstruction et de rénovation, la nécessaire consultation des premier·ère·s concerné·e·s doit amener à la prise en compte des besoins nouveaux en matière d'organisation de l'espace, pour permettre notamment le travail individuel et en équipe des personnels.

2.4.1.3. Sur Paris, le Sgen-CFDT déplore que de nombreux établissements du second degré ne disposent pas de salle d'étude pour prendre en charge les élèves en dehors des heures de cours. La situation est surtout préoccupante dans les lycées professionnels qui accueillent les élèves les plus fragiles. Pour beaucoup, très vétustes, ils manquent d'espace pour les personnels qui se contentent le plus souvent de salles des professeurs trop petites pour permettre d'accueillir un espace de travail.

2.4.2. Soutenir et accompagner les principaux acteurs-trices de l'école inclusive

2.4.2.1. Le Sgen-CFDT Paris soutient dans leur demande de reconnaissance les principaux·ales acteurs·trices de l'école inclusive : AESH en fonction collective, mutualisé·e, individuelle, enseignant·e·s titulaires contractuel·le·s de dispositifs inclusifs (ULIS, UE), pilotes et coordinateur·trices de PIAL (Pôle inclusif d'accompagnement localisé).

2.4.2.2. Il cherche à accompagner les personnels dans les situations de conflits et de tensions que génère parfois l'école inclusive sur le terrain et œuvre à une amélioration de leurs conditions de travail.

2.4.2.3. La commission *éducation inclusive* du Sgen-CFDT Paris continuera à réfléchir et à faire des propositions pour que l'inclusion puisse être appréhendée comme une potentialité riche de changements.

2.4.3. Accompagner les personnels en situation de handicap

2.4.3.1. Le Sgen-CFDT Paris s'engage à continuer à accompagner les personnels en situation de handicap dans leur demande de RQTH (Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), d'aménagements de poste, de mutation et veillera à ce que ceux·celles-ci soient traité·e·s de manière équitable et non discriminante.

2.4.3.2. C'est aussi par le recrutement et le maintien en poste de personnes en situation de handicap dans l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur que l'on contribue à une société plus inclusive.

2.4.4. Soutien à l'organisation collective du travail en équipe

2.4.4.1. Toutes les mesures visant à encourager et à développer le travail en équipe et la concertation (formation, prise en compte dans le service et dans les horaires, priorité en matière de dotations supplémentaires aux projets collectifs, etc.) sont soutenues, même revendiquées.

2.4.4.2. Le travail en équipe doit à la fois être un gage de meilleure efficacité du système éducatif et se traduire par une amélioration des conditions d'exercice des personnels, trop souvent victimes de l'isolement, face à la hiérarchie ou aux difficultés du métier.

2.4.5. Santé au travail et risques psycho-sociaux

2.4.5.1. La prévention des risques psycho-sociaux doit être un souci majeur des responsables des ressources humaines chacun·e à leur niveau. Face à la multiplication des situations de stress et de burn-out, le Sgen-CFDT Paris agit pour que la prévention et l'éradication des situations de stress au travail soient effectives dans les établissements.

2.4.5.2. L'accent devra porter sur la prévention primaire, c'est-à-dire au niveau de l'organisation du travail. Le fait d'agir à la source du problème renforcera l'efficacité des actions entreprises.

2.4.5.3. Il aide et défend les personnels subissant ce type de situations. Le Sgen-CFDT Paris se réjouit de la mise en place du service RH de proximité du Rectorat qui répond à de véritables attentes des personnels. Les préoccupations des agents sont très nombreuses et nous continuerons à intervenir dans les instances pour demander que ce service soit abondé en personnel.

2.4.5.4. Le Sgen-CFDT demande que les obligations légales de moyens et de résultats en matière de santé au travail soient respectées. Les préconisations des CHSCT doivent être publiées, communiquées largement pour en faciliter l'accès à tous. Elles doivent être réellement prises en compte et appliquées sur les lieux de travail, ce que les représentant·e·s des personnels du Sgen-CFDT rappelleront systématiquement dans les instances et audiences.

2.4.5.5. Le Sgen-CFDT revendique une gestion humaine, réelle et réactive, *de la part de l'employeur*, des conflits locaux sans en occulter aucune dimension. Les militant·e·s du syndicat veilleront à la prise en compte sérieuse des tensions et souffrances au travail exprimées par les personnels et à un traitement rapide et efficace de ces situations.

2.4.5.6. Le Sgen-CFDT réclame un soutien et un protocole réel pour les personnels et les équipes qui se trouvent en situation complexe ou en souffrance avec des élèves ayant des troubles du comportement sévères. Le vade-mecum annoncé et les préconisations des CHS-CT doivent s'appliquer pour la protection morale et physique des personnels.

2.5. Gouvernance et évaluation

2.5.1. Bonne gouvernance et démocratie

Pour le Sgen-CFDT Paris, la qualité de la gouvernance joue un rôle majeur dans la réussite des établissements, ainsi que dans les conditions de vie et de travail des personnels comme des usagers.

2.5.1.1. Attaché au principe de l'autonomie de ces établissements, il encourage ses adhérent·e·s à y développer la vie démocratique en participant activement à leurs instances.

2.5.1.2. Il soutient ceux·celles qui s'opposent aux dérives autoritaires de certains responsables de même qu'il soutient ces responsables s'ils·si elles sont confronté·e·s à l'obstruction systématique de certains personnels.

2.5.2. Missions des équipes de direction

Les rôles et missions des équipes de direction (et des différents membres de l'équipe) gagnent toujours à être précisément définis. Dans ses principes, le Sgen-CFDT Paris attache la plus grande importance au rôle d'animation des équipes, comme moteur de l'innovation.

2.5.3. Evaluation collective

L'évaluation collective des structures, des équipes et des projets reste un chantier à construire.

2.5.3.1. Le Sgen-CFDT Paris s'implique dans tout débat visant à en préciser les objectifs, la fréquence et les méthodes dans le souci constant de l'amélioration du service public, de la réussite des jeunes et des missions qui lui sont confiées.

3. Développement et type de syndicalisme

3.1. Le type de syndicalisme

Une spécificité du Sgen-CFDT est de prendre en compte la défense des personnels dans leur vie professionnelle quotidienne mais aussi de participer à l'évolution des missions de formation et à leur mise en œuvre. L'intégration dans un même syndicat de toutes les catégories de personnels qui sont directement ou indirectement impliquées dans ces missions le prouve.

3.1.1. Principes et champ de syndicalisation

Le Sgen-CFDT Paris est un syndicat général de par la diversité de son champ de syndicalisation et interprofessionnel de par son appartenance à la CFDT. Les pratiques syndicales et de développement en découlent.

3.1.1.1. Le Sgen-CFDT Paris syndique le personnel des établissements et services parisiens dépendant des ministères de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, à l'exception des personnels des administrations centrales de ces ministères et du personnel d'établissements de recherche dont les statuts impliquent qu'ils soient syndiqués par d'autres syndicats ou fédérations ; il syndique également les personnels de l'enseignement agricole public, essentiellement représenté à Paris dans l'enseignement supérieur.

3.1.1.2. Le Sgen-CFDT Paris représente et défend tous les personnels de ces services et établissements, quel que soit leur statut (fonctionnaires, contractuels (CDD comme CDI) de droit public ou privé, vacataires...)

3.1.1.3. Dans le fonctionnement de ses instances et dans son action syndicale, le Sgen-CFDT Paris veille à couvrir la totalité de ce champ de syndicalisation et à tirer profit de cette diversité. Il adapte, dans la mesure du possible et en fonction des besoins son action revendicative, sa défense du personnel et ses efforts de développement aux caractéristiques propres des différentes parties de son champ syndical.

3.1.1.4. S'il encourage le développement de la vie syndicale au sein des différents collectifs de travail, le Sgen-CFDT Paris, syndicat général, n'en est pas moins un lieu de débat et d'action transversal à l'ensemble de son champ de syndicalisation, quelles que soient les différences de métier, de statut et de lieu d'exercice professionnel.

3.1.2. Identité du Sgen-CFDT

Elle repose sur un ensemble de valeurs qui prône notamment la démocratie, la justice, la laïcité, la solidarité dans le travail et l'écoute, le respect et l'émancipation des personnels, la défense du service public. Elle fait émerger ses revendications à partir de constats sur le terrain et elle les négocie dans le cadre d'un dialogue social.

3.1.3. Le syndicalisme tout au long de sa vie

Le Sgen-CFDT Paris milite pour que la vie syndicale ne s'arrête pas avec la retraite. Les structures d'organisation des retraité·e·s dont se sont dotées la confédération et notre fédération sont essentielles aux valeurs mêmes de la CFDT : solidarité, démocratie... Le Sgen-CFDT Paris incite fortement tou·te·s ses adhérent·e·s à participer à la vie de ses structures.

3.2. Quelles pratiques syndicales ?

Notre activité revendicative est la principale source permettant de nourrir notre développement syndical et de fidéliser nos adhérent·e·s.

Le Sgen CFDT Paris s'appuiera sur un syndicalisme utile, de proximité, efficace (qui obtient des résultats, fructueux).

3.2.1. Pour cela, il faut donner de la place à nos adhérent·e·s en partageant des repères de façon à les impliquer pleinement et les fidéliser. Le Sgen-CFDT Paris contactera régulièrement ses adhérent·e·s pour les consulter de manière formelle ou non et solliciter leur opinion. L'accueil de nouvel·le adhérent·e constituera un bon moyen d'intégration au collectif.

3.2.2. Le Sgen-CFDT Paris poursuivra et renforcera sa communication en ciblant les adhérent·e·s, les sympathisant·e·s, les collègues sur leurs lieux de travail par l'affichage mais aussi en utilisant tous les outils de communication numérique existants (lettres électroniques, site web du syndicat, réseaux sociaux, mailings, visioconférence, ...). Ces outils permettront également de valoriser les actions et les résultats obtenus (comptes-rendus, tracts...).

3.2.3. Nous devons être un syndicat d'adhérent·e·s. Cela suppose de proposer l'adhésion systématiquement, puis régulièrement, en priorité aux agents qui demandent à être accompagnés ou défendus, aux sympathisant·e·s, aux élu·e·s et co-listier·e·s sur les listes Sgen-CFDT Paris sans oublier les nouveaux collègues.

3.2.4. Cela suppose une organisation efficace pour donner aux militant·e·s du syndicat — responsables de section, délégué·e·s et représentant·e·s syndicaux·ales, élu·e·s aux instances... — ainsi qu'à tous les adhérent·e·s, les moyens de s'émanciper dans leurs pratiques syndicales. Le Sgen-CFDT Paris aura pour objectif de constituer et de faire vivre collectivement les sections, de rendre plus militant·e·s les adhérent·e·s et plus engagé·e·s les militant·e·s.

3.3. Relations avec d'autres structures syndicales CFDT

Le Sgen-CFDT Paris, syndicat territorial doté d'autonomie politique, n'est pas une entité isolée : il est partie intégrante de la fédération des Sgen-CFDT et membre de la confédération ; au sein de celle-ci, il est membre des unions interprofessionnelles territoriales et régionales (UTI et URI). Il est de plus amené à développer des relations particulières avec des syndicats Sgen-CFDT avec qui il a des sujets revendicatifs communs.

3.3.1. Un syndicat fédéré et confédéré.

Les militant·e·s et les adhérent·e·s du Sgen-CFDT Paris participent par tous les moyens que permettent les statuts des différentes structures aux travaux, réflexions et décisions de la fédération des Sgen-CFDT et de la confédération CFDT.

3.3.1.1. En particulier, on veillera à encourager la participation des militant·e·s et des adhérent·e·s, dans la mesure de leurs souhaits et de leurs possibilités, aux activités fédérales, par le biais notamment de la participation à des formations, des colloques ; l'appartenance à des réseaux ou comités fédéraux, ou tout autre groupe de travail ; l'inscription à des listes de diffusion ou autre lieu d'échanges électroniques mis en place par la fédération sur des thématiques qui les concernent.

3.3.1.2. Les adhérent·e·s du Sgen-CFDT Paris ayant une activité militante au niveau fédéral s'efforcent de partager leur connaissance de l'activité fédérale afin d'encourager les échanges et la circulation d'idées et de revendications entre les adhérent·e·s du syndicat et l'appareil fédéral.

3.3.1.3. De même, adhérent·e·s et militant·e·s seront associés, dans la mesure du possible, aux activités confédérales, et notamment à celles de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (UFFA-CFDT) et de l'Union confédérale des cadres (CFDT Cadres).

3.3.2. L'action locale interprofessionnelle.

La CFDT a la particularité de regrouper les syndicats qui la composent suivant deux axes : des regroupements nationaux par champs professionnels au sein des fédérations et des regroupements interprofessionnels rassemblant tous les syndicats CFDT au niveau d'un territoire. De même qu'il prend pleinement sa place au sein de la fédération des Sgen-CFDT, le Sgen-CFDT Paris a toute sa place dans les structures interprofessionnelles locales, l'union régionale interprofessionnelle (URI) d'Ile-de-France et l'union territoriale interprofessionnelle (UTI) de Paris.

3.3.2.1. Ces deux structures sont des lieux de rencontres, de débats, mais aussi de revendications et d'actions, permettant de tisser des solidarités syndicales au delà de notre seul champ de syndicalisation.

3.3.2.2. Ce sont également des structures d'appui, dont l'aide et l'expertise peuvent renforcer notre action syndicale – par exemple dans les structures de droit privé régies par le droit du travail. A l'inverse, le Sgen-CFDT Paris se doit d'apporter son expertise et son énergie à l'UTI et à l'URI dans les travaux qu'elles mènent en faveur des salariés parisiens et franciliens.

3.3.3. Liens particuliers avec des syndicats CFDT locaux de champs connexes.

Au delà des instances interprofessionnelles locales, le Sgen-CFDT Paris est amené à avoir des relations suivies avec certains syndicats CFDT dont le champ de syndicalisation est connexe au nôtre. La construction d'un revendicatif commun et d'action syndicale commune est à rechercher dans tous les cas où cela est pertinent.

3.3.3.1. Ainsi, des agents des collectivités territoriales, syndiqués notamment par la **CFDT Intercos Services publics parisiens**, interviennent régulièrement au côté des agents que nous syndiquons, souvent sur les mêmes lieux de travail (TOS dans les collèges et lycées, animateur·trice·s et PVP dans les écoles).

Le Sgen-CFDT Paris s'efforcera de construire ses revendicatifs dans le dialogue avec les représentant·e·s CFDT de ces collègues et de mener des actions revendicatives ou de développement communes lorsque c'est possible.

3.3.3.2. De la même manière et même s'il s'agit dans ce cas d'établissements distincts, notre syndicat a de nombreux sujets d'intérêt commun avec les collègues de l'enseignement privé, que ce soit dans l'enseignement scolaire ou supérieur : là encore, dans tous les cas syndicalement pertinents, le Sgen-CFDT Paris pourra mener des réflexions et actions communes avec le **SPEP-CFDT**.

3.3.3.3. Plus généralement, construire des relations syndicales solides avec les syndicats et sections CFDT d'établissements ou de structures avec lesquels nous avons des objets communs (écoles d'ingénieurs relevant de différents ministères, bibliothèques ou établissements culturels relevant du ministère de la culture, secteur sanitaire et social...) est un outil puissant pour agir sur la place de nos métiers dans la sociétés, et parfois pour améliorer les conditions de travail concrètes des un·e·s et des autres. Le Sgen-CFDT Paris s'y emploiera.

3.3.4. Des partenariats renforcés avec certains syndicats Sgen-CFDT

Au sein de la fédération, notre syndicat a en commun avec certains autres Sgen-CFDT des sujets de revendication, des lieux d'action ou des structures de gouvernance qui doivent nous amener à avoir avec eux des liens plus étroits afin d'avoir une action efficace.

3.3.4.1. Si le **Sgen-CFDT de l'administration centrale** a son propre champ de syndicalisation, la plus grosse partie des sites qu'il syndique se trouvent à Paris. On doit en profiter pour créer des synergies et ouvrir des opportunités d'action commune ; ainsi, les expériences d'actions de campagne lors des élections professionnelles de 2018 seraient certainement à renouveler et peut-être à multiplier.

3.3.4.2. Le **Sgen-CFDT Recherche EPST** syndique le personnel du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA sur tout le territoire, y compris donc à Paris. Ces agents ont souvent les mêmes lieux de travail que des collègues relevant de l'enseignement supérieur, notamment dans le cadre des unités mixtes de recherche ; il en découle des problématiques communes concernant la vie des établissements, les conditions de travail, etc. La syndicalisation dans ces collectifs de travail communs ne peut que bénéficier d'un partenariat étroit entre les sections parisiennes du Sgen Recherche EPST et le Sgen-CFDT Paris, au niveau du syndicat lui-même comme au niveau des sections.

3.3.4.3. Enfin, et peut-être surtout, la réforme territoriale en cours au sein du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports et du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a considérablement renforcé les prérogatives du recteur de région académique sur de nombreux sujets (jeunesse et sports, enseignement supérieur, recherche et innovation, formation continue...).

3.3.4.4. **Cela rend nécessaire un travail permanent avec les syndicats des académies de Créteil et de Versailles pour porter avec force les revendications des agents concernés devant le nouveau lieu de pouvoir qu'est la région académique.** Le Sgen-CFDT Paris dialoguera donc avec ces deux syndicats pour déterminer la meilleure manière de travailler harmonieusement et efficacement sur ces terrains communs.

3.4. Les priorités de développement

Le développement consiste à fidéliser les adhérent·e·s considéré·e·s dans le champ de syndicalisation du Sgen-CFDT Paris et à accroître son nombre d'adhérent·e·s, la priorité étant donnée au syndicalisme d'adhérents.

3.4.1. La participation du Sgen-CFDT Paris au travail fédéral de développement se réalise dans le cadre des décharges de développement attribuées aux militant·e·s.

3.4.2. Le Sgen-CFDT Paris met l'accent sur sept axes principaux de développement :

- les entrants dans le métier,
- les personnels du 2nd degré,
- les personnels administratifs et techniques,
- les PLP,
- les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche,
- les agents du CROUS,
- les personnels de l'éducation inclusive.

Ces axes de développement concernent aussi bien les personnels titulaires que contractuels.

3.4.3. Le développement de ces sept axes se traduit par des permanences hebdomadaires, des visites dans les établissements parisiens (du 1^{er} et du 2nd degrés, des lycées professionnels, du CROUS, de l'enseignement supérieur et de la recherche), l'organisation de réunions d'information syndicale mensuelles, la présence du Sgen-CFDT Paris au rectorat, l'organisation de réunions de section ou de corps (AESH par exemple) et la gestion d'une page et de groupes Facebook.

Le Sgen-CFDT Paris renforcera le lien avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en participant à la vie des sections locales (animation, formation...).

3.4.4. Tout le travail mené autour du développement vise également à augmenter la représentativité du Sgen-CFDT Paris aux élections professionnelles.

3.4.5. Politique des militant·e·s

Le Sgen-CFDT Paris souhaite un renouvellement régulier des équipes militantes et fera en sorte que l'engagement des femmes soit promu afin de renforcer leur présence effective dans toutes les instances du syndicat et afin d'atteindre l'objectif de parité.